

学長は使用者の責任を放棄し団体交渉を拒否!!

使用者は2014年度賃上げ分の規則「改正」のみを実施

『赤煉瓦』No. 14 (2014. 11. 27) でもお知らせしたとおり、11月25日の団体交渉において、組合は2014年度賃上げによる差額分の年内支給を最優先し、2014年度の賃上げ提案には不利益部分も含めて完全合意する譲歩の意思を示しました。しかし、2015年度以降の賃下げ提案との一括協議に拘泥する使用者がこれを拒否し、12月4日の労使協議が使用者の背信行為により不成立となったことも『赤煉瓦』No. 15 (2014. 12. 10) でお知らせしたとおりです。

12月18日、使用者は、組合との交渉を棚上げしたまま、過半数代表者に対して説明を行ない、給与改定に関わる就業規則の改正手続きに踏み切りました。ところが、驚いたことに、この際に就業規則の改定手続きが進められていたのは、2014年度の給与に係る改定のみでした。つまり、組合が求めていたとおり、2014年度の賃上げ提案と2015年度以降の賃下げ提案を切り離したうえで合意を目指すことは手続き上も問題はなかったのです。その後、2014年度の給与改定に関わる就業規則の変更が実施され、1月17日の給与支給日には、基本給とボーナスの差額分が2014年4月に遡って合わせて支給されたこととはご存知のとおりです。これは、本来ならば他大学と同様に12月のボーナス支給日、あるいは給与支給日に支払われて当然の賃金ですので、1月支給分の増額は給与の支払い遅延に等しく、雇用者として最も恥ずべき行為です。また、支払いに充てるべき人件費は十分にあったのですから、この支給遅延は、熊本大学の学長や役員たちが教職員の当然の権利をいかに軽んじているかを如実に物語っています。

使用者側は団交申し入れを1ヶ月以上放置

『赤煉瓦』No. 15 (2014. 12. 10) でお知らせしたように、組合は12月8日に団体交渉の申入書を学長に届け、2015年度の給与改定にかかわる交渉を進めるよう求めていました。また、12月11日には、12月4日の労使協議を不成立にした使用者の背信行為が交渉の妨げとならないよう、学長の謝罪と連絡担当者の交代を求める要求書も提出しています。しかしながら、団交申し入れから1ヶ月以上が経過しているにもかかわらず、使用者側からは交渉開催のための日程調整の問い合わせさえありませんでした。熊本大学の労使間の慣例では、労使のいずれから団体交渉の申し入れがあった場合、その後1ヶ月以内に交渉を開催し、なんらかの事情があって開催が困難な場合はその旨を速やかに連絡することになっています。誤解のないように付け加えると、この間、給与改定以外の規則改正にかかわる個別の情報提供などの機会はありませんでしたし、担当部署では組合の要求書の趣旨を理解した適切な対応を一貫してとっています。したがって、労使間の連絡を妨げるものではなく、2015年度以降の給与交渉にかかわる使用者側の対応が一向になされない理由は、学長や理事たちが交渉の再開を拒んでいるからに他ならないと疑わざるを得ませんでした。言うまでもなく、賃金の引き下げは組合との交渉事項であり、組合の申し入れを

無視して交渉を拒否することは悪質な違法行為です。このため、組合は1月19日にあらためて要求書を学長に提出し、団体交渉の開催および背信行為に対する学長の謝罪と連絡担当者の変更を再度要求し、回答を求めました。

学長「回答」の驚くべき内容

学長の「回答」は19日の要求書提出から9日後、団体交渉申し入れから2ヶ月近く経過した1月28日のことでした。さらに、その内容は思わず目を疑うほど無責任かつ卑劣なものでした。教職員の皆さんはこの学長の「回答」をお読みになってどのようにお感じでしょうか。

1. 2014年12月8日付けの団体交渉申し入れ書（2件）について

- ① 平成27年度以降の給与改定については、平成26年度分の給与改定と一体のものとして貴組合に提案し、3回にわたる団体交渉の中で改定の必要性、代償措置等について説明をいたしました。また、各地区において説明会を開催し、教職員に対しても説明を行いました。このように今般の給与改定については説明を尽くしましたので、教職員の皆様にはご理解いただけたものと考え、職員給与規則等関係の就業規則改正に伴う諸手続を順次進めているところです。
- ② 「有期雇用職員の雇用制度の見直し」及びその他の継続交渉事項に係る団体交渉については、日程調整の上開催いたします。

2. 2014年12月11日付けの要求について

昨年12月4日の件については、貴組合との間で行き違いがあったことは認識しています。

言うまでもなく、大学の円滑な運営を図るためには、健全な労使関係は重要な要素であります。本学は、引き続き、貴組合を含めた熊大教職員との健全な労使関係を構築・維持していく所存です。

なお、連絡担当者については、本学の事務所掌に基づき選任されるものであることを申し添えます。

(裏面へつづく)

赤煉瓦	熊本大学教職員組合	
	No.18 2015. 2. 10	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

まず第一に、この回答は事実と反することを平然と述べています。「平成27年度以降の給与改定については、平成26年度分の給与改定と一体のものとして組合に提案」したものの、3回の団体交渉を通じて協議されたのは提案内容の切り分けの可否であり、合意の成立は、2014年度の改定提案に限られません。2015年度以降の大幅賃下げ提案について組合が要求している交渉の前提になる財政状況などについての情報は何ら提供されておらず、12月8日に提出した「異動保障」や単身赴任手当などの代償措置要求については一切協議されていません。賃下げを提案する使用者が一方的に提案趣旨を説明するだけでは労働組合との交渉が誠実に行なわれたことにはなりませんので、使用者のこれまでの交渉経緯と、この度の交渉拒否は、労働組合法に反する不当労働行為に他なりません。熊本大学の使用者は、これまでも、教員の雇用条件にかかわる団体交渉の要求を拒否したとして熊本県労働委員会から斡旋をうけた経験がありますが、今回の団交拒否は労働条件の根幹である賃金の不利益変更にかかわることですので、違法性を否定しようがありません。

さらに、この「回答」は、組織の管理者としての谷口学長の卑劣な側面を露見させています。12月4日に労使協議を開催するにあたり、当時の連絡担当者であった人事・労務ユニット長は、“給与改定について教職員に対し直接説明する意志が学長にある”こと、さらには、“学長に団体交渉に出席する用意がある”ことを組合に対して伝えています。この情報提供を受けた組合が、学長出席の団交が有意義なものとなるように、日程的な困難をおしても労使協議に応じようとした経緯は『赤煉瓦』No.15(2014.12.10)で報告したとおりです。しかし、この「回答」の内容とは裏腹に、学内の各所で複数回開催された給与改定に関する説明会に学長自身が姿を現したことは一度もありませんでしたし、出席云々を言う以前に団体交渉の開催自体を否定しているのですから、大学の事務組織の最高管理責任者である学長は、この「回答」をもって、人事・労務ユニット長の発言は全て嘘だったと明言しているのです。

さらに学長は、12月11日の要求に対して、謝罪の意向を示すどころか、使用者の背信行為を組合との間の単なる「行き違い」として片付け、後の始末は当事者である人事・労務ユニット長に押しつけています。組合が賃下げを提案する当事者と対立するのは当然のことであり、それ故に通常以上に誠実な対応が双方に求められるのです。組合はこの状況のまま使用者の賃下げ提案に対して同意することは決してありませんが、一方では、担当部署の事務担当者が相当な努力をしていることを十分に理解しています。しかしながら、谷口学長や両角人事労務担当理事は、自分自身が下した理不尽な決定を実行しようとする思いのあまり背信行為に走ってしまった忠実な部下を、全教職員の批判にさらされたまま放置し、見殺しにしているのです。谷口学長や両角理事のこのような卑劣な態度を、熊本大学の教職員は決して忘れません。学長と理事に責任感と呼べるものが仮に僅かでもあるとすれば、一日も早く職を退くことこそが、今彼らのなすべきことではないでしょうか。

教職員組合は、谷口学長を糾弾するとともに、使用者の誠意ある対応が得られるよう、運動を一層強化していきます。